KONCEPCJA WSPARCIA STARTU ZAWODOWEGO STUDENTÓW I ABSOLWENTÓW W MODELU ORGANIZACJI TYPU JUNIOR ENTERPRISE

Karolina Giesko
Agnieszka Rosińska
Instytut Psychologii
Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

WPROWADZENIE

Wzrastająca złożoność procesów, które zachodzą w obrębie gospodarki, przyczynia się do tego, że rynek pracy staje się coraz mniej przewidywalny. Taki stan rzeczy wymaga wprowadzenia zmian strukturalnych w zakresie jakości kształcenia studentów. Obecnie sytuacja absolwenta, który wchodzi na rynek pracy, nie jest łatwa z kilku powodów:

– istnieje powszechna dostępność do szkolnictwa wyższego, co wpływa na to, że mamy bardzo dużą liczę osób, które podejmują studia (według danych podanych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego w 2012 r. studia na wyższych uczelniach rozpoczęło ponad 550 tys. osób)[1];

– jedną z konsekwencji dużej liczby osób studiujących jest spadek wartości rynkowej dyplomu uczelni wyższej i brak gwarancji uzyskania zatrudnienia pomimo jego posiadania;

– część studentów, zwłaszcza tych, którzy kończą kierunki z obszaru nauk społecznych, jest zagrożona bezrobociem, ponieważ zawartość dydaktyczna proponowanych w ramach studiów zajęć nie jest w wystarczającym stopniu dopasowana do bieżących potrzeb pracodawców;

– braku możliwości nabywania przez studentów wiedzy w działaniu (np. podczas poszerzonej oferty praktyk studenckich), co przyczynia się do tego, że przedsiębiorstwa i instytucje częściej inwestują w rozwój doświadczonych i już sprawdzonych pracowni-

ków, niż w młodych absolwentów bez doświadczenia.

Konsekwencją tego stanu rzeczy jest oferowanie młodym absolwentom pracy poniżej posiadanych przez nich kwalifikacji i za minimalną stawkę wynagrodzenia.

Przyczyn powyższej sytuacji należy szukać na wielu poziomach edukacji i poza nią, począwszy od ustawodawstwa o szkolnictwie wyższym i systemu zarządzania ofertą edukacyjną w ramach poszczególnych uczelni, poprzez słabo rozwiniętą współpracę typu B+R (w tym jednostek badawczo-rozwojowych i przedsiębiorców), aż po niewielkie zaangażowanie uczelni w rozwój lokalny i wzmacnianie regionów, w których funkcjonują.

Ten ostatni element sprawia, że startowi zawodowemu absolwentów nie towarzyszy w wystarczającym stopniu element **rozpoznawalności ich kompetencji**, który mógłby być wzmocniony, np. poprzez wcześniejszy (bezpośredni lub pośredni, np. przez organizacje branżowe) kontakt pracodawcy z uczelnią. Dodatkowo na niższych niż studia szczeblach edukacji w znikomym stopniu pojawia się oferta zajęć i treści dydaktycznych nastawionych na rozwój przedsiębiorczości.

W odpowiedzi na wynikające z tych i innych czynników trudności na etapie startu zawodowego stworzyliśmy rozwiązania opisane w niniejszym artykule. Naszym celem jest zaprezentowanie innym uczelniom wyższym nowej formy organizacji praktyk zawodowych dla studentów i absolwentów. Co ważne, prezentowany projekt zmiany przygotowali sami studenci i jest to w ramach uczelni inicjatywa w pełni oddolna.

DIAGNOZA PROBLEMU

Wraz z grupą studentów piątego roku psychologii na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza postanowiliśmy zapytać studentów Wydziału Nauk Społecznych o to, jaki jest ich stosunek do zdobywania doświadczenia zawodowego podczas studiów oraz jak oceniają oni możliwości, które stwarza w tym zakresie uczelnia[2]. Okazało się, że 26 spośród badanych osób na skali od 1 do 5 oceniło proponowaną przez uczelnię ofertę praktyk na 3 lub poniżej. Jednocześnie aż 20 osób zadeklarowało, że nie szuka ofert umożliwiających zdobycie doświadczenia zawodowego poza tym, co oferuje program studiów. Za przyczynę podawano brak czasu, ponieważ praktyki najczęściej odbywają się w godzinach zajęć dydaktycznych oraz brak ofert, które odpowiadałyby faktycznym zainteresowaniom studentów.

W związku z otrzymanymi wynikami postanowiliśmy stworzyć projekt organizacji, która odpowie na potrzeby studentów i wesprze Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu w wypełnianiu jego misji. Dodatkowym argumentem za realizacją projektu były dane wskazujące, że 25 osób ankietowanych wyraziło zainteresowanie zdobywaniem doświadczenia za pośrednictwem takiej organizacji, która mieściłaby się przy uczelni i realizowała następujące cele:

– wsparcie studenta w zdobywaniu doświadczenia zawodowego, które jest zgodne z jego zainteresowaniami;

– budowanie wizerunku studenta i absolwenta nauk społecznych, który jest młodym profesjonalistą;

– stwarzanie przestrzeni do realizacji własnych pomysłów w realnych warunkach rynku;

– wypracowanie wspólnej płaszczyzny do wymiany doświadczeń pomiędzy uczelnią a rynkiem pracodawców.

CHARAKTERYSTYKA ORGANIZACJI W MODELU *JUNIOR ENTERPRISE*[3]

W Polsce oficjalnie działają jedynie cztery organizacje typu *junior enterprise*, których celem jest wsparcie studentów w zdobywaniu doświadczenia zawodowego i wszystkie skupiają się na realizacji doradztwa w zakresie ekonomicznym lub prawnym, co sprawia, że pomysł założenia organizacji, która świadczy usługi doradcze w zakresie psychologii stosowanych, jest innowacyjny wśród inicjatyw studenckich.

Osobowość prawną organizacji stanowi, zgodnie z założeniami projektu, forma stowarzyszenia, które prowadzi działalność gospodarczą. Generowane zyski muszą być jednak przekazywane na realizację celów statutowych i nie mogą być dzielone pomiędzy członków stowarzyszenia.

Wizja, której podporządkowane zostały zadania postawione przed organizacją mówi o tym, że *jest ona postrzegana jako przyjazna studentom i oferująca nową jakość kształcenia, która poszerza horyzonty myślowe, daje możliwość zdobywania doświadczenia zawodowego zgodnie z zainteresowaniami, jak również buduje współpracę międzysektorową pomiędzy Uniwersytetem im. Adama Mickiewicza a innymi podmiotami w obrębie rynku pracy, lokalnej społeczności oraz regionu*.

OBECNY STAN DZIAŁAŃ W PROJEKCIE ZAKŁADANIA ORGANIZACJI TYPU *JUNIOR ENTERPRISE* PRZY WYDZIALE NAUK SPOŁECZNYCH UAM

Aktualnie w projekcie trwa wiele jednoczesnych aktywności. Rozpoczęte zostały rozmowy o zawarciu partnerstwa z władzami Wydziału Nauk Społecznych, Kołem Animacji Społeczności Lokalnych, Wielkopolskim Związkiem Pracodawców, Centrum Inicjatyw Młodzieżowych Horyzonty, jedną z poznańskich szkół rodzenia oraz z liceum ogólnokształcącym z Poznania. Realizacja pierwszego partnerstwa jest na etapie rozpatrywania statutu organizacji przez prawników uczelni. Drugie partnerstwo zostanie zawiązane od nowego roku akademickiego 2013/2014, trzecie w momencie uzyskania osobowości prawnej przez organizację i wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego, czwarte z początkiem nowego roku akademickiego 2013/2014, a piąte i szóste partnerstwo postawiło warunek uprzedniego sprawdzenia umiejętności członków organizacji w działaniu, zanim podjęta zostanie decyzja o formalizacji współpracy.

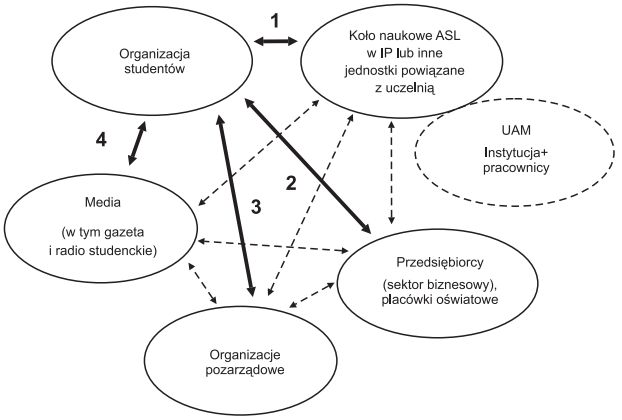
Obecnie trwają prace nad budową strony internetowej organizacji. Projekt graficzny przygotowuje dla organizacji wolontariuszka – absolwentka Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu. Otrzymano pierwsze zgody na objęcie roli mentorów ze strony pracowników Instytutu Psychologii. Zrealizowane zostały pierwsze warsztaty dla rodziców ze szkoły rodzenia.

Do końca 2013 r. planowane jest uzyskanie wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego, podpisanie umów o partnerstwach, wdrożenie planu marketingowego organizacji, realizacja pierwszych zleceń dla każdego z partnerów oraz zorganizowanie pierwszej oficjalnej akcji rekrutacyjnej na członków organizacji.

INTERESARIUSZE I GRUPA DOCELOWA

Odbiorcami usług organizacji mogą być wszystkie podmioty, które znajdują się w obrębie rynku. Rysunek 1 przedstawia model partnerstwa, który będzie realizowany przez organizację. Jego struktura i cele umożliwiają jego uczestnikom czerpanie wiedzy specyficznej dla każdego z sektorów rynku, co przełoży się na wysoką jakość usług świadczonych przez organizację, ponieważ proponowana oferta będzie odpowiadała na realne potrzeby danego podmiotu.

Rysunek 1. *Model partnerstwa z interesariuszami*



Legenda:
ASL – Koło Naukowe Animacji Społeczności Lokalnych
IP – Instytut Psychologii
UAM – Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Źródło: opracowanie własne zespołu autorów projektu organizacji.

Nawiązanie partnerstwa z kołami naukowymi studentów psychologii oraz z Wydziałem Nauk Społecznych UAM stanowi solidny fundament dla rozwoju działalności organizacji zarówno pod względem merytorycznym, jak i materialnym. Inny charakter współpracy ma miejsce w relacji z sektorem przedsiębiorców prywatnych, administracji publicznej i organizacji pozarządowych. Założono, że usługi, które będzie świadczyć organizacja w ramach tych partnerstw, są nieodpłatne. Natomiast po uzyskaniu rekomendacji od partnerów rozpocznie się pozyskiwanie regularnych klientów w obrębie rynku.

Cel takiej koncepcji działania jest następujący. Organizacja chce mieć stałą gwarancję możliwości zdobywania doświadczenia, ponieważ jej partnerzy zobowiązują się do tego, iż ze względu na nieodpłatny charakter świadczonych przez nią usług gwarantują regularne zlecanie jej przeprowadzenia szkoleń lub doradztwa w ich placówkach. W zakres partnerstw zostały wpisane także media, ponieważ za ich pośrednictwem organizacja będzie docierać do odbiorców. Ich rola ma charakter wspierający.

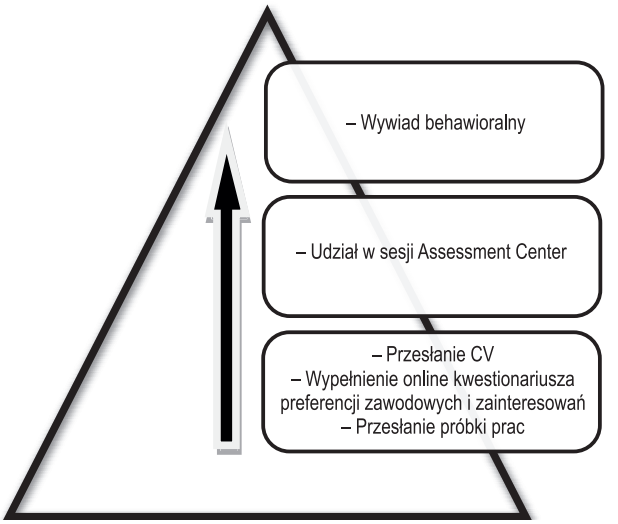
Drugą kluczową dla organizacji grupą, poza interesariuszami zewnętrznymi względem organizacji, są sami studenci, którzy stanowią grupę docelową całej inicjatywy. Członkiem organizacji może zostać osoba, która jest przynajmniej na trzecim roku studiów[4] i przejdzie pozytywnie procedurę rekrutacyjną, obejmującą etapy przedstawione na rysunku 2.

Złożona procedura procesu rekrutacji ma spełniać dwie funkcje:

1) zachowanie wysokiej jakości usług oferowanych przez organizację. Precyzyjny dobór członków pozwoli na wyselekcjonowanie najlepszych kandydatów, którzy posiadają silną motywację do działania i samodoskonalenia;

2) zachowanie reguły niedostępności. Uczestnictwo, które nie jest możliwe do osiągnięcia w łatwy sposób, staje się bardziej prestiżowe, buduje renomę organizacji i przekłada się w dalszej perspektywie na większe zaufanie potencjalnych klientów względem jakości oferowanych usług.

Rysunek 2. *Model przebiegu procesu rekrutacji*


– Wywiad behawioralny
– Udział w sesji Assessment Center
– Przesłanie CV
– Wypełnienie online kwestionariusza preferencji zawodowych i zainteresowań
– Przesłanie próbki prac

Źródło: opracowanie własne zespołu autorów projektu organizacji.

Status członka organizacji otrzymuje się na okres dwóch lat od momentu zakończenia studiów. Później przyznawany jest status alumna[5]. Dla osób, które nie spełniają wymogów formalnych organizacji (rok studiów), a są chętne do przystąpienia do niej, przewidziana została funkcja tzw. wolnego elektronu. Taka osoba może zostać zaproszona do współpracy przy aktualnym zleceniu, nie będąc formalnie członkiem organizacji. Pełni ona rolę wpierającą i działa w charakterze sympatyka wolontariusza. W przypadku szczególnego zaangażowania istnieje możliwość przyjęcia jej do grona członków organizacji.

MODEL WSPÓŁPRACY WEWNĘTRZNEJ

Prace nad zleceniem prowadzone będą na podstawie struktury macierzowej. Oznacza to, że np. osoby, które na co dzień pracują w opisywanej organizacji w jednym obszarze działań[6], mogą wziąć udział w tworzeniu innego typu usługi, np. osoba pracująca w obszarze doradztwa biznesowego może brać udział w tworzeniu projektu doradztwa dla rodziny. Struktura macierzowa sprzyja elastyczności, a członkowie organizacji mają możliwość rozwijania nowych umiejętności i obszarów zainteresowań. Umożliwia to pełne wykorzystanie zasobów każdej z osób.

Mimo struktury formalnej wynikającej z osobowości prawnej organizacji, zarządzanie nią nie będzie miało charakteru hierarchicznego. Rezultatem będzie szereg korzyści dla jej członków, np.:

– praca dająca poczucie odpowiedzialności za podejmowane działania;

– budowanie postawy proaktywnej i samodzielności w podejmowaniu decyzji;

– budowanie dobrych relacji wśród członków organizacji, opartych na poczuciu równości i wzajemnym zaufaniu;

– szansę sprawdzenia się w roli zarówno zarządzającego projektem, jak i w roli jednego z członków zespołu.

SYSTEM KONTROLI JAKOŚCI USŁUG

W celu zapewnienia wysokiego standardu oferowanych przez organizację usług został opracowany system kontroli jakości, na który składają się następujące po sobie działania, opisane w zestawieniu 1.

Rezultatem funkcjonowania systemu kontroli jakości usług świadczonych przez organizację jest profesjonalny i wykwalifikowany produkt, który zostaje wdrożony pod postacią szkolenia lub innego typu usługi. Dodatkowo na rynek wkraczają absolwenci, którzy dzięki doświadczeniu zdobytemu w organizacji stają się w pełni wartościowymi, gotowymi do realizacji odpowiedzialnych zadań kandydatami na pracowników.

Warto dodać, że zdobyty dzięki ewaluacjom, konsultacjom oraz sporządzanym przez studentów sprawozdaniom z przeprowadzonych szkoleń potencjał wiedzy organizacja będzie mogła wykorzystać jako swój kapitał, który będzie stanowił materiał dydaktyczny dla kolejnych pokoleń studentów wchodzących do organizacji. Proces ten pozwoli na minimalizowanie liczby popełnionych w przyszłości błędów podczas realizacji szkoleń u klientów/odbiorców.

WARUNKI TRWAŁOŚCI ORGANIZACJI W CZASIE – SZANSE I ZAGROŻENIA

W perspektywie rozwoju organizacji można zidentyfikować wiele aktualnie sprzyjających czynników. Duża część z nich dotyczy zasad funkcjonowania uczelni.

Strategia rozwoju Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza na lata 2009–2019 mówi o otwarciu Uniwersytetu na potrzeby gospodarki opartej na wiedzy i zakłada m.in. realizację celów w zakresie podwyższania jakości kształcenia[7] oraz budowania płaszczyzn współpracy pomiędzy nauką a sferami gospodarki.

W drugim kwartale 2013 r. także rząd Rzeczypospolitej Polskiej zaproponował zmiany w ustawie o szkolnictwie wyższym[8]. Pierwszą z proponowanych koncepcji zmian jest program **studiów dualnych**. Zgodnie z jego założeniami uczelnie miałyby możliwość uznawania kwalifikacji i umiejętności, które studenci zdobędą m.in. w pracy zawodowej, na kursach specjalistycznych lub w organizacjach pozarządowych. Drugą z koncepcji jest **włączenie reprezentantów każdego z trzech sektorów rynku do prac nad tworzeniem programów studiów**, co nada im bardziej praktyczny charakter.

Trzeba dodać, że projekt działania opisywanej tu organizacji studenckiej jest w wysokim stopniu komplementarny do zapowiadanych i częściowo już wdrażanych zmian.

Czynniki sprzyjające realizacji omawianego projektu znajdujemy także na poziomie polityki wspólnotowej UE. Rada Unii Europejskiej ds. Edukacji, Młodzieży i Kultury przyjęła w 2009 r. dokument *ET 2020* (*Edukacja i Szkolenia*), który stanowi podstawę współpracy państw członkowskich Unii Europejskiej w obszarze edukacji. Do głównych celów zawartych w tym dokumencie należą:

1) uczenie się przez całe życie i mobilność w celach edukacyjnych,

2) poprawa jakości i wyników kształcenia oraz skuteczności oferty,

3) promowanie sprawiedliwości i aktywnej postawy obywatelskiej,

4) zwiększanie kreatywności i innowacyjności, w tym przedsiębiorczości, na wszystkich poziomach kształcenia i szkolenia.

Projekt założenia organizacji typu *junior enterprise* przy Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza zakłada realizację celów znajdujących się w planie działań uczelni na lata 2009–2019, jak i zawartych w rozporządzeniach Rady Unii Europejskiej. Możliwość zdobywania doświadczenia w organizacji odpowiada również na proponowane zmiany w prawie o szkolnictwie wyższym na terenie naszego kraju.

W tym miejscu warto wspomnieć o czynnikach ryzyka dla rozwoju organizacji. Jednym z nich, jak zresztą wynika z dotychczasowych doświadczeń zespołu, są duże wyzwania i wysiłki związane z tworzeniem organizacji i zarządzaniem nią na początkowym etapie. Zgodnie z zasadami analizy SWOT słabą stroną organizacji jest duża fluktuacja członków zespołu. Wynika ona z tego, że na etapie kończenia studiów decyzje życiowe i zawodowe uczestników projektu w dużym stopniu wpływają na jego stabilność. Na tym etapie rozwoju organizacji wyzwaniem staje się utrzymanie zaangażowania i trwałość koordynacji działań. W zakresie tego pierwszego (zaangażowania) zaznaczyły się (po już prawie rocznym okresie działań) duże różnice pomiędzy uczestnikami przedsięwzięcia.

W zespole projektowym są aktualnie zarówno autorzy koncepcji, jak i nowi członkowie. Ponad połowa zespołu inicjatywnego z różnych powodów wycofała się z aktywności. Ten element mobilności kadr docelo-

Zestawienie 1. *Etapy sytemu kontroli jakości usług*

Inkubacja wewnętrzna	Każde szkolenie zostaje przećwiczone dwukrotnie, zanim dojdzie do jego przeprowadzenia u klienta/partnera. Pierwsza realizacja szkolenia odbywa się wewnątrz organizacji i uczestniczą w niej jej członkowie, którzy następnie udzielają koordynatorom danego zlecenia informacji zwrotnych. Osoba prowadząca szkolenie ma możliwość zmierzenia się ze stresem, który często wiąże się z pierwszymi wystąpieniami przed grupą.
Superwizja dokonywana przez mentora w danej dziedzinie	Po zebraniu informacji zwrotnych z inkubacji wewnętrznej projekt szkolenia zostaje przekazany mentorowi w danej dziedzinie, którym może zostać pracownik naukowy Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza lub specjalista zewnętrzny. Mentor analizuje plan szkolenia pod względem merytorycznym i nanosi uwagi. Dopiero po uwzględnieniu tych uwag formalnie zatwierdza przygotowane szkolenie. Bez uzyskania zgody mentora szkolenie nie może zostać zrealizowane na zewnątrz.
Inkubacja zewnętrzna	Po przejściu drugiego etapu procesu kontroli jakości, którym są konsultacje z mentorem, szkolenie przechodzi trzeci etap systemu kontrolnego – szkolenia otwarte dla grupy odbiorców zbliżonych profilem do grupy docelowej, którą określa charakter klienta/partnera. Udział w systemie szkoleń otwartych jest bezpłatny, ale w zamian ich uczestnicy przekazują informacje zwrotne o szkoleniu. Czynnikiem ograniczającym udział w szkoleniu jest limit miejsc.
Ewaluacja	Po każdym szkoleniu przeprowadzane są ankiety, które mają na celu ocenę prowadzenia szkolenia i ocenę jego treści merytorycznej oraz ogólnego wrażenia mówiącego o tym, czy było ono dla uczestników interesujące i wniosło do ich wiedzy coś nowego.
Superwizja dokonywana przez partnerów zewnętrznych organizacji	W zależności od tematu szkolenia i możliwości czasowych do superwizji podczas realizacji szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych zapraszani są partnerzy organizacji (np. reprezentanci firm wspierających rozwój młodzieży).

Źródło: opracowanie własne na podstawie treści projektu założenia organizacji.

Zestawienie 2. *Prognozowane porównanie cech absolwenta z doświadczeniem w organizacji z tym, który go nie posiada*

Absolwent posiadający doświadczenie zawodowe zdobyte w organizacji *junior enterprise*	Absolwent nieposiadający doświadczenia zawodowego w organizacji *junior enterprise*
• Posiada silną motywację wewnętrzną do działania. • Dokonał wyboru miejsca pracy w sposób świadomy. • Jest gotowy do realizacji samodzielnych zadań. • Ma świadomość oczekiwań pracodawcy względem niego i posiada podejście oparte na racjonalności, a nie idealizmie. • Jest mniej podatny na wypalenie zawodowe. • Chętniej wychodzi z inicjatywą nowych działań w miejscu pracy.	• Przeważa u niego motywacja zewnętrzna do działania. • Dokonał wyboru miejsca pracy przypadkowo lub metodą prób i błędów. • Wymaga wsparcia starszych pracowników firmy. • Nie posiada pełnej świadomości tego, jakie są oczekiwania rynku pracy oraz pracodawcy. • Jest bardziej podatny na wypalenie zawodowe oraz brak zaangażowania w pracę. • Nie jest pewien skuteczności swoich pomysłów, więc rzadziej wychodzi z inicjatywą nowych działań w miejscu pracy. • Konsekwencją posiadania takiego pracownika są wyższe koszty pracy.

Źródło: opracowanie własne.

wo ma być mocnym punktem w rozwoju organizacji, jednak na jej początkowym etapie działania stanowi istotne ryzyko, ponieważ przy nieustabilizowanej strukturze organizacyjnej na kilkoro członków-założycieli spada zarówno ciężar koordynacji, jak i mobilizacji do udziału, rekrutacji i wdrażania kolejnych adeptów. To, co prawdopodobnie stanie się w przyszłości ich cennym doświadczeniem zawodowym, aktualnie stanowi istotne obciążenie i duże wyzwanie.

Na koniec warto wspomnieć o zagrożeniu, czyli w rozumieniu analizy SWOT czynniku zewnętrznym, który może mieć znaczenie blokujące rozwój. Tym elementem jest złożona struktura organizacyjna uczelni, która jest kluczowym partnerem projektu. Naszym zdaniem, od jakości relacji tworzonego stowarzyszenia z uczelnią i elastyczności obu podmiotów w ich odmiennej strukturze organizacyjnej zależy w dużym stopniu przyszłość tworzonej w partnerstwie organizacji.

PODSUMOWANIE

Realizacja projektu organizacji, która ma za zadanie wsparcie studentów i absolwentów w wejściu na rynek pracy, przyczynia się do osiągnięcia celów strategicznych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, a tym samym podnosi wartość dyplomu tej uczelni w oczach pracodawców i wpływa korzystnie na wizerunek jej studentów. Taki rodzaj edukacyjnego laboratorium wspiera zawodową orientację młodych osób i pozwala na świadome kształcenie się zgodne z posiadanymi zainteresowaniami. Zestawienie 2 prezentuje zmianę jakościową, jaka w założeniach projektu zachodzi w przypadku posiadania doświadczenia zdobytego dzięki organizacji względem jego braku.

---

[1] Za: www.nauka.gov.p [dostęp 20.06.2013].

[2] Ankieta została przeprowadzona na grupie 35 losowo wybranych osób w grudniu 2012 r. Wszystkie osoby były wówczas studentami Wydziału Nauk Społecznych UAM.

[3] Rodzaj organizacji non-profit, która świadczy usługi doradcze dla podmiotów w obrębie rynku gospodarczego. Jest ona prowadzona przez studentów i młodych absolwentów. Nikt z jej członków nie pobiera stałego wynagrodzenia za swoją pracę, a pozyskane środki finansowe są przeznaczane na cele statutowe, które obejmują m.in. możliwość doszkalania się w wybranym kierunku. Celem organizacji Junior Enterprise jest łączenie wiedzy akademickiej z praktyką zawodową.

[4] Mowa o jednolitych studiach magisterskich (psychologia stacjonarna – studia 5-letnie), na których wybór specjalności ma miejsce najczęściej na trzecim roku. Student posiada już wówczas pewien zakres wiedzy podstawowej w swojej dziedzinie, którą może wykorzystać w działaniach praktycznych. W przypadku studentów I stopnia członkostwo jest możliwe od drugiego roku studiów.

[5] Alumn pełni rolę mentora. Dzieli się z młodszymi członkami organizacji zdobytą wiedzą merytoryczną oraz umiejętnościami nabytymi w trakcie praktyki zawodowej.

[6] Członkowie organizacji zgodnie z założeniami projektu mogą realizować zlecenia w obrębie obszaru doradztwa dla rodziny, doradztwa biznesowego oraz doradztwa w obszarze edukacji.

[7] Cel strategiczny nr 2 mówi o tym, że najwyższa jakość kształcenia stanowi fundamentalne zadanie w dobie konkurencji pomiędzy uczelniami. Z kolei cele operacyjne 2.5 i 2.6 mówią o kształtowaniu kwalifikacji i kompetencji osobowościowych absolwentów, które są zgodne z oczekiwaniami rynku pracy oraz o wspieraniu samodzielności studentów i ich udziału w kształtowaniu programów studiów.

[8] Barbara Kudrycka, MNiSW, dokument online [dostęp 29.05.2013].

STRONY INTERNETOWE

Raport „Szkoły wyższe i ich finanse w 2011 r.", GUS, Departament Badań Społecznych i Warunków Życia, US Gdańsk, Ośrodek Statystyki Edukacji i Kapitału Ludzkiego 2012, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/E_szkoly_wyzsze_2011.pdf [dostęp, 8.06.2013]

https://www.premier.gov.pl/blog/barbara-kudrycka/propozycje-rzadu-wzmocnia-pozycje-studentow-w-uczelniach-i-na-rynku-pracy.html [dostęp 29.05.2013]

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:PL:PDF[dostęp 25.01.2013]

http://amu.edu.pl/__data/assets/pdf_file/0003/29478/misja.pdf [dostęp 25.01.2013]

http://amu.edu.pl/__data/assets/pdf_file/0004/29227/strategia.pdf [dostęp 25.01.2013]

SUMMARY

This article is about a project on creating students association, which main goal would be to stimulate students professional as well as social activity. The whole purpose behind it is to make a space for their own ideas on how to start and move their careers forward while gaining real life knowledge and experience with the support of knowledgeable mentors – lecturers from Adam Mickiewicz Univeristy in Poznan and other experts as well. The organization will act as a stepping-stone for those, who are about to start a career and before they do so, they will be able to verify their skills first, thus allowing themselves to know what they could still improve and what things they do best. And it gives a lot of advantages to employers, like self-confident, efficient and trustworthy employees or an added value: a transfer of knowledge and experiences between all three labor market participants and between students themselves (all participating students will be tutors). This project has been created by psychology students from Adam Mickiewicz University in Poznan and is currently being run in association with a Faculty of Social Sciences at Adam Mickiewicz Univeristy.